RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2014 2015

Commission des partenaires du marché du travail

Québec

On peut consulter le présent document dans le site de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Rédaction
Commission des partenaires du marché du travail

Édition
Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2015

ISBN : 978-2-550-74066-7 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-74067-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE 6

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 8

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT 10

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 12

- Mission 13
- Leviers de la Commission 13

ÉVOLUTION DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE 15

RÉSULTATS 2014-2015 20

- Sommaire des résultats 2014-2015 concernant le Plan stratégique 2011-2014 20

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2014-2015 22

GESTION DES RESSOURCES 37

- Ressources humaines 37
- Ressources financières 39

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES 41

- Exigences relatives aux fonctions déléguées à la Commission 41
- Rapport d'activité 2014-2015 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 42
- Code d'éthique et de déontologie 45
- Allégement réglementaire et allégements administratifs pour les entreprises 45
- Application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels 46
- Gestion des risques 46

ANNEXE 48

ANNEXE : MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2015 49

MESSAGE DU MINISTRE

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de la Commission des partenaires du marché du travail, conformément aux dispositions prévues à la Loi sur l'administration publique ainsi que par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

Ce rapport rend compte des actions menées par la Commission afin de favoriser une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises. Des efforts ont également été déployés pour le développement et la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs en vue d'établir une culture de la formation continue au Québec.

Je tiens à souligner l'excellent travail et la contribution des membres, des partenaires ainsi que du personnel de la Commission. Les avancées et le travail réalisés dans cette dernière année ont été possibles grâce à leur compétence et professionnalisme.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma très haute considération.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

Sam Hamad
Québec, septembre 2015

MESSAGE
DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de la Commission des partenaires du marché du travail présente les résultats des activités de la Commission pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015. Durant cette année, le défi de l'adéquation formation-emploi, souligné lors du discours inaugural à l'Assemblée nationale le 21 mai 2014, a été au cœur des préoccupations de la Commission. Ainsi, d'importants travaux de réflexion ont été menés en collaboration avec les partenaires pour identifier les paramètres et les orientations visant à réviser les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et à accentuer le rôle de la Commission en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises.

La Commission a également poursuivi sa démarche en vue du développement d'une culture de la formation continue auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre.

Par ailleurs, la Commission a participé aux travaux de réflexion menés à l'égard de l'actualisation des services publics d'emploi pour tenir compte de l'évolution du marché du travail et du contexte socio-démographique. La mission de ces services est d'intervenir sur le marché du travail dans l'optique de « réaliser la meilleure organisation possible du marché du travail pour tendre vers le plein emploi et utiliser au maximum la ressource productive qu'est la main-d'œuvre ». Il s'agit, entre autres, de participer à l'intégration et au maintien en emploi des personnes, de diminuer le nombre de postes vacants dans les entreprises, de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi, et enfin, d'atténuer les effets négatifs des restructurations économiques sur les entreprises et la main-d'œuvre.

Toutes les actions et interventions de la Commission sont soutenues par la participation de ses membres et du réseau des partenaires du marché du travail, les efforts constants de l'ensemble de son personnel, et la contribution d'Emploi-Québec ainsi que de tous les ministères et organismes partenaires.

Dans le contexte actuel, le développement et la reconnaissance des compétences sont essentiels pour favoriser le marché de l'emploi et continueront de l'être. Des avancées ont été réalisées, mais les résultats nous indiquent que les efforts doivent se poursuivre pour que le développement des compétences soit considéré comme un investissement.

Le président intérimaire de la Commission des partenaires du marché du travail,

Florent Francœur
Montréal, septembre 2015

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de la responsabilité du président et des gestionnaires de la Commission des partenaires du marché du travail. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

Le rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la Commission. Il présente les résultats de l'exercice financier 2014-2015 au regard du plan d'action annuel de la Commission.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par l'organisation, le président et l'ensemble des gestionnaires ont veillé à l'application de mesures de suivi et de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de conformité;
- un suivi budgétaire mensuel du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- le tableau de bord trimestriel des résultats;
- des études évaluatives sur les effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la Commission ont approuvé le présent rapport annuel de gestion lors de la séance du 16 septembre 2015.

Je déclare que l'information et les résultats qu'il contient ainsi que les contrôles afférents sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2015.

Florent Francœur
Président intérimaire de la Commission des partenaires
du marché du travail

Montréal, septembre 2015

COMMISSION
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail[1] (ci-après nommée Commission) est une instance nationale de concertation qui réunit des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement, des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement, ainsi que certains ministères à vocation économique et sociale. Elle assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre.

Les responsabilités de la Commission sont précisées en partie dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles consistent notamment :

- à conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- à participer avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre;
- à préparer annuellement, avec le ministre, un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui complète la convention de performance et d'imputabilité relative à Emploi-Québec[2].

D'autres responsabilités sont inscrites dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après nommée loi sur les compétences) :

- transmettre annuellement au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- établir des programmes quant aux subventions attribuées par le Fonds;
- soumettre à l'approbation du ministre les règlements afférents à l'application de la loi sur les compétences;
- soumettre des normes professionnelles à l'approbation du ministre.

Ainsi, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, le ministre a, par entente, délégué à la Commission l'exercice de fonctions qui lui sont attribuées par cette loi ou par une loi dont l'application relève de lui et qui sont relatives à l'intervention sectorielle, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'à l'administration de la loi sur les compétences, y compris l'administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

---

1 Voir en annexe la liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2015.

2 La secrétaire générale de la Commission élabore le plan d'action annuel d'Emploi-Québec et relève de l'autorité de la Commission en ce qui concerne, entre autres, les responsabilités en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Mission

La mission de la Commission découle directement des responsabilités qui lui sont confiées par le législateur :

Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

Leviers de la Commission

Les membres de la Commission

Les membres de la Commission sont animés par un souci constant d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Ainsi, ils mettent en commun leur expertise en vue d'accroître l'efficacité des services publics d'emploi et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Au cours des séances de la Commission et de son comité exécutif, toutes les décisions qui sont prises reposent sur un consensus. Cette approche, bien qu'exigeante, permet l'adoption de solutions durables et structurantes pour le marché du travail.

Le réseau de la Commission

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales[3]. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, dont la composition reflète celle de la Commission, 29 comités sectoriels de main-d'œuvre, qui fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail, 5 comités consultatifs et un comité d'intégration et de maintien en emploi.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les principaux mandats d'un conseil régional consistent à définir la problématique du marché du travail dans une région donnée en fonction des orientations générales de la politique du marché du travail, notamment en procédant à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre et en recourant à l'expertise de comités consultatifs, afin d'adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de la région. Une fois la problématique régionale du marché du travail circonscrite, le conseil régional adapte aux réalités de la région les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi dans la mesure où les conditions de leur mise en œuvre le permettent. Ces mandats sont réalisés en collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec concernées.

Également, chaque conseil régional soumet annuellement à l'approbation de la Commission un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui comporte, entre autres, les éléments relatifs aux services publics d'emploi prévus dans les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi élaborés dans sa région. Chaque plan d'action est accompagné de l'avis du conseil régional sur ces éléments, notamment quant à leur harmonisation avec les orientations, stratégies et objectifs nationaux, sectoriels et régionaux.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

En vertu de la loi sur les compétences, la Commission peut reconnaître tout comité sectoriel de main-d'œuvre qui exerce son mandat dans le cadre de la Politique d'intervention sectorielle[4] de la Commission. Le rôle d'un comité sectoriel de main-d'œuvre est de définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de cette main-d'œuvre dans ce secteur.

---

3 Pour plus d'information sur le réseau des partenaires de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

4 Pour plus d'information sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

Les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités consultatifs

La Commission peut compter sur l'expertise du comité d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées. Ce comité cherche les causes des difficultés d'intégration et de maintien en emploi de ces personnes et proposent à la Commission des stratégies pour leur offrir un meilleur accès à l'emploi et à la formation afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail.

Le comité d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes immigrantes a quant à lui cessé ses activités à l'hiver 2015.

Quant aux cinq comités consultatifs, ils se consacrent au service de certains groupes présentant des difficultés d'intégration sur le marché du travail : les jeunes, les femmes, les personnes judiciarisées adultes, les membres des Premières Nations et les Inuits ainsi que les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus. Leur rôle consiste à transmettre à la Commission, au Ministère et à Emploi-Québec des avis concernant les stratégies d'intervention à privilégier pour aider ces personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.

Les partenaires ministériels de la Commission

La Commission, le Ministère et Emploi-Québec travaillent de concert en s'assurant de la complémentarité de leurs actions. La Commission collabore aussi avec d'autres partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le ministère des Finances et de l'Économie, et enfin, le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire. Ces ministères délèguent une ou un membre sans droit de vote aux séances de la Commission.

Les programmes et mesures

Dans le contexte de ses interventions, la Commission dispose du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Prévu par la loi sur les compétences, ce cadre vise, par le développement de divers modes de formation, à favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages.

Sur le plan financier, la Commission utilise deux leviers, soit le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec, soutenant la Politique d'intervention sectorielle, et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Principal levier financier de la Commission, ce dernier a été constitué en vertu de la loi sur les compétences[5]. Il permet à la Commission d'élaborer annuellement une programmation de soutien financier visant l'atteinte de l'objectif de la loi sur les compétences, soit d'améliorer la qualification et les compétences des travailleuses et travailleurs par l'investissement dans la formation. Il contribue aussi à l'amélioration de la compétitivité dans les entreprises en leur donnant accès à des activités de formation structurantes adaptées à leurs besoins.

De plus, la Commission a poursuivi la stratégie Investissement-compétences, implantée afin d'assurer l'optimisation du recours au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de favoriser l'engagement des entreprises et de leurs employés à l'égard du développement des compétences.

---

5. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences et qui n'ont pas investi annuellement l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Les biens qui composent le Fonds sont établis au nom du ministre et ne doivent pas être confondus avec les biens de l'État. Toutefois, le ministre est chargé de l'administration du Fonds et peut prendre toute mesure propre à en assurer l'affectation (article 29 de la loi sur les compétences).

ÉVOLUTION
DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail effectuent une vigie soutenue de l'activité économique et du marché du travail ainsi que de l'évolution des politiques d'emploi ou de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale[6]. Ces activités de vigie procurent aux autorités l'information nécessaire pour prendre les décisions qui s'imposent en matière d'interventions sur le marché du travail.

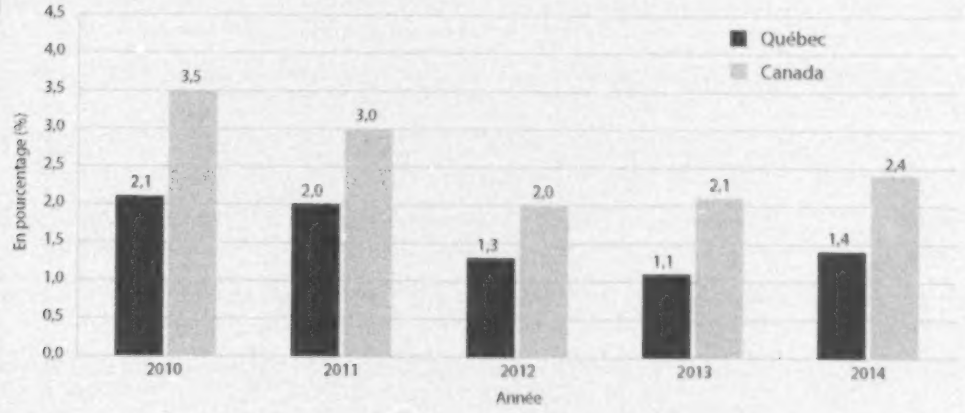
Pour comprendre dans quel contexte les activités couvertes par le présent rapport se sont réalisées, nous examinons ici l'évolution des indicateurs socioéconomiques clés.

L'économie

Le produit intérieur brut du Québec – c'est-à-dire sa production totale de biens et services – est d'environ 311 milliards de dollars canadiens (dont une proportion d'environ 72 % provient du secteur des services). Cela représente 19 % de l'économie du Canada. En ce qui concerne son produit intérieur brut par habitant, le Québec occupe le 27e rang mondial et se compare à des pays comme l'Italie, la France et le Japon[7].

Pour l'ensemble de l'année 2014, la croissance réelle de l'économie québécoise est en hausse pour la première fois depuis la reprise économique qui a suivi la récession de 2009 et s'établit à 1,4 %. On observe la même tendance dans l'ensemble du Canada, mais pour ce dernier, on enregistre une croissance supérieure à 2,4 % en 2014.

CROISSANCE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT RÉEL (EN POURCENTAGE) 2010 À 2014



Source : Statistique Canada

6 La Commission des partenaires du marché du travail ne couvre pas dans ses activités de veille le domaine de la lutte contre la pauvreté et de l'exclusion.

7 Institut de la statistique du Québec, www.stat.gouv.qc.ca.

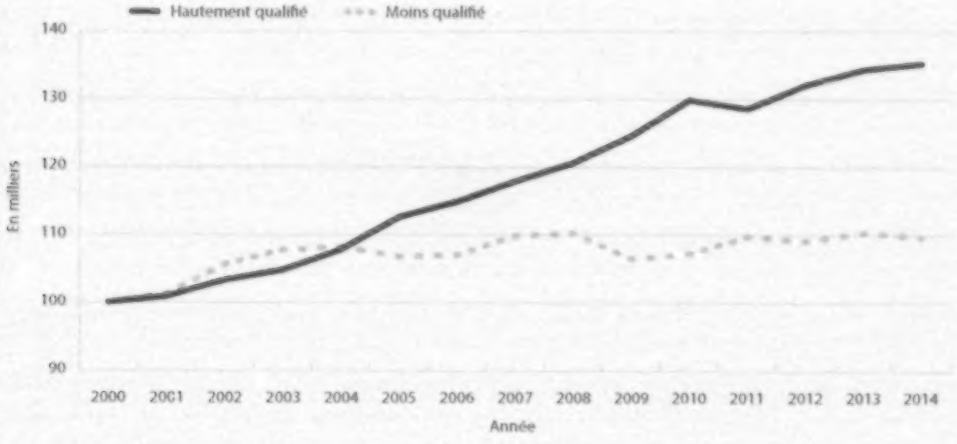
La hausse du produit intérieur brut québécois provient principalement de l'amélioration des exportations internationales de biens et de l'augmentation des dépenses de consommation des ménages. Les importations totales en volume augmentent nettement moins que les exportations, de sorte que le déficit commercial s'amenuise après avoir augmenté pendant onze années consécutives. Toutefois, la meilleure façon d'agir sur la compétitivité tout en améliorant le niveau de vie de la population consiste à accroître la productivité[8], soit le produit intérieur brut par heure travaillée. L'un des principaux moteurs de la productivité est l'investissement des entreprises en capital physique (en machinerie et équipements) et humain (en formation continue, par exemple). D'une part, la croissance annuelle moyenne des dépenses en machinerie et équipements au Québec n'a été que de 1 % entre 2010 et 2014, comparativement à 2,1 % pour l'ensemble du Canada. D'autre part, les investissements en formation de la main-d'œuvre déclarés par les entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont connu une croissance annuelle moyenne de 2,8 % entre 2010 et 2013 pour atteindre près de 1,2 milliard de dollars en 2013.

Par ailleurs, l'économie mondiale est encore marquée par l'incertitude à l'égard du potentiel de croissance, notamment en Europe, mais les signes de reprise ont commencé à se faire plus nombreux aux États-Unis.

L'emploi

On compte un peu plus de quatre millions d'emplois au Québec en 2014. Les postes de niveau professionnel, dont la majorité exige un diplôme universitaire, représentent 19 % des emplois, tandis que ceux qui requièrent généralement un diplôme d'études collégiales constituent 34,7 % de l'ensemble. Depuis le début des années 2000, les emplois hautement qualifiés ont connu une croissance annuelle moyenne de 2,2 % comparativement à 0,7 % pour les emplois moins qualifiés[9].

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE*
QUÉBEC, 2000 À 2014



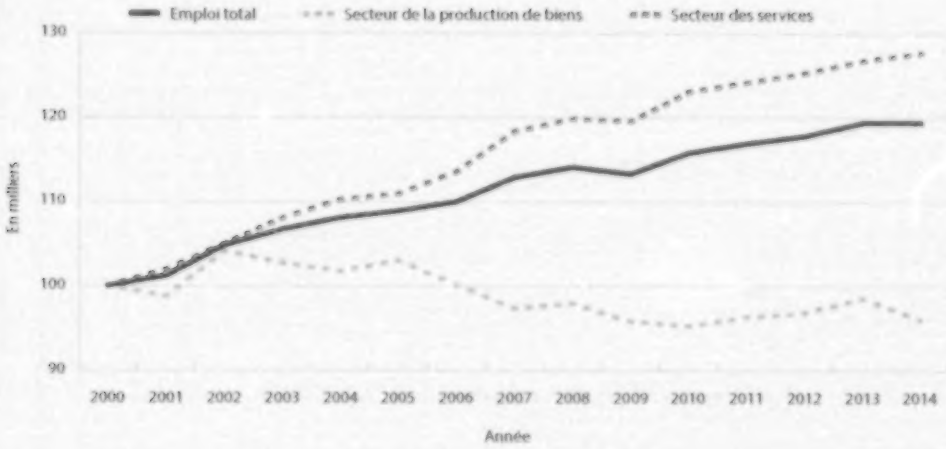
* Indice de l'emploi, base 100 en 2000.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

8 Outre le taux de change et la productivité, la compétitivité sur les marchés internationaux dépend d'un troisième facteur, les coûts de main-d'œuvre, constitués pour une large part des salaires et traitements.

9 Les emplois hautement qualifiés regroupent les emplois de niveau de gestion, professionnel (exigeant généralement un diplôme universitaire) et technique 1 (exigeant généralement un diplôme d'études collégiales), et les emplois moins qualifiés regroupent les professions de niveau technique 2 (exigeant généralement un diplôme d'études professionnelles), intermédiaire (exigeant généralement un diplôme d'études secondaires) et élémentaire (aucun diplôme généralement exigé).

La tendance à long terme dans les industries de production de biens se poursuit avec une baisse de 22 800 emplois (- 2,6 %) en 2014. L'emploi a poursuivi sa progression dans le secteur des services, qui engendre 21 700 nouveaux emplois en 2014 (+ 0,7 %), mené par le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que l'hébergement et les services de restauration. Le secteur des services fournit à lui seul près de 80 % de l'emploi total.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR*
QUÉBEC, 2000 À 2014



* Indice de l'emploi, base 100 en 2000
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi Québec)

La participation au marché du travail

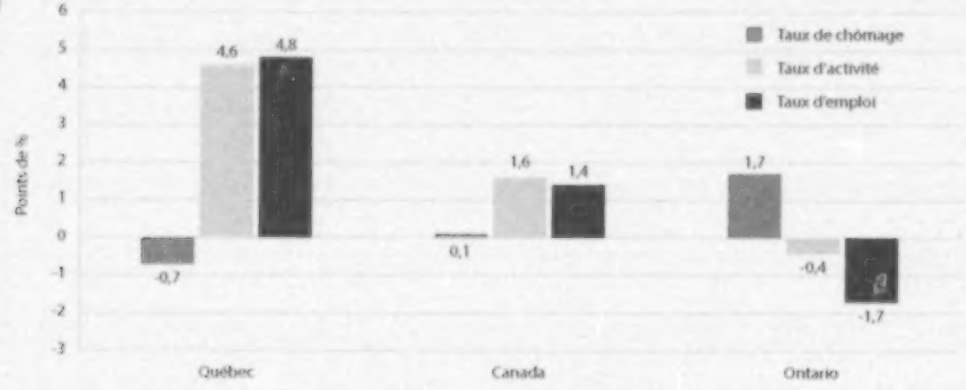
En 2014, le taux de chômage des personnes dites d'âge actif, soit les 15 à 64 ans, s'établit à 7,8 %[10]. Le taux d'emploi de ces personnes est de 71,9 % et leur taux d'activité se situe à 78 %, subissant une légère baisse en 2014. Toutefois, ces taux demeurent supérieurs aux taux canadiens. Les données les plus récentes sur le marché du travail dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui portent sur l'année 2014, montrent que, des sept principaux pays[11], aucun n'a un taux d'activité des 15-64 ans plus élevé qu'au Québec, et seuls l'Allemagne, le Japon et le Royaume-Uni affichent un taux d'emploi supérieur à celui du Québec.

Par rapport à 2000, le marché du travail québécois connaît une amélioration importante, qui a permis de réduire l'écart avec l'ensemble du marché du travail canadien. Les taux d'activité et d'emploi des 15 à 64 ans gagnent respectivement 4,6 et 4,8 points de pourcentage au Québec, tandis que le taux de chômage recule de 0,7 point. Au Canada, la progression des taux d'activité et d'emploi est bien plus modeste tandis que ces taux régressent en Ontario. Quant au taux de chômage, il est plus élevé en 2014 qu'en 2000, tant en Ontario qu'au Canada.

10 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

11 Connus sous l'appellation de G7, il s'agit des États-Unis, du Japon, de l'Allemagne, de la France, du Royaume-Uni, de l'Italie et du Canada

VARIATION DES TAUX DE CHÔMAGE, D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DE 2000 PAR RAPPORT À 2014
QUÉBEC, CANADA ET ONTARIO



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec)

La durée moyenne du chômage, établie à 22,9 semaines, est en baisse par rapport à 2013, mais demeure supérieure de 4,7 semaines au creux de 2008, année où l'on observe la plus courte durée. La durée du chômage en 2014 est plus élevée qu'au Canada (20,8 semaines) et comparable à celle en Ontario (22,4 semaines). Le chômage de courte durée (trois mois ou moins) demeure toutefois la situation la plus fréquente, étant le fait de trois chômeurs sur cinq. Soulignons enfin qu'au-delà des différences entre le Québec et le Canada, la durée du chômage compte, dans les deux cas, parmi les plus courtes observées dans les pays membres de l'OCDE.

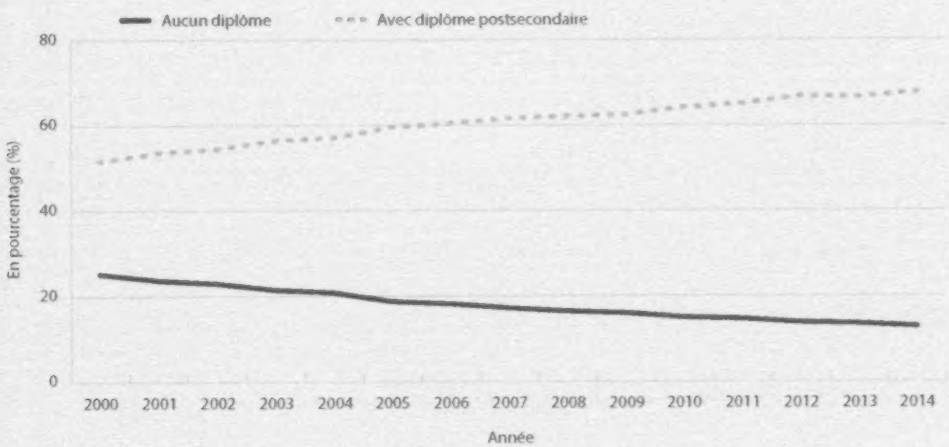
Le taux de chômage des personnes non diplômées s'est maintenu à plus de 15 % entre 2000 et 2014. Il a été deux fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, et trois fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme universitaire.

Le marché du travail selon le niveau de scolarité

Le taux de diplomation de la population évolue beaucoup depuis une vingtaine d'années, modifiant considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion de personnes sans diplôme chute de façon significative entre 2000 et 2014 chez les 25 à 64 ans, passant de 25,2 % à 12,7 %, ce qui demeure toutefois supérieur à la moyenne canadienne (10,0 %), notamment en raison du taux de décrochage scolaire plus élevé chez les jeunes au Québec. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires[12] bondit de façon importante au cours de cette période, passant de 51,6 % à 67,7 %. Cette proportion est la plus élevée au Canada (la moyenne canadienne se situant à 64,8 %).

Les postes de niveau professionnel, qui exigent pour la plupart un diplôme universitaire, représentent 19 % des emplois tandis que cette proportion est de 34,7 % pour les postes de niveau technique (requérant généralement un diplôme d'études collégiales ou un diplôme d'études professionnelles). Le taux de chômage des personnes non diplômées se maintient à plus de 15 % entre 2000 et 2014. Il est deux fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, et trois fois moins élevé chez les diplômées et diplômés universitaires.

ÉVOLUTION DE LA DISTRIBUTION DE LA POPULATION DE 25 À 64 ANS SELON LA SCOLARITÉ QUÉBEC, DE 2000 À 2014



NOTE : Outre les certificats ou diplômes collégiaux et universitaires, Statistique Canada inclut dans la catégorie « postsecondaire » les « certificats et diplômes d'apprenti ou d'école de métiers », lesquels correspondent principalement, dans le cas du Québec, aux diplômes de formation professionnelle décernés à l'issue du parcours de formation initiale du secondaire. Sont également inclus dans cette catégorie les apprenties et apprentis certifiés par la Commission de la construction du Québec et par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

12 Diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires.

RÉSULTATS 2014-2015
SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2014-2015 CONCERNANT LE PLAN STRATÉGIQUE 2011-2014

ORIENTATION 1
Améliorer et utiliser de manière stratégique nos connaissances sur le développement des compétences et sur les meilleures pratiques en matière de formation en emploi

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2014-2015	Nombre d'actions réalisées 2014-2015
1.1 Produire et diffuser de l'information stratégique accessible	4	4
1.2 Améliorer l'identification des besoins et priorités en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre	1	1
1.3 Identifier et promouvoir les meilleures pratiques de formation auprès des employeurs et de la main-d'œuvre	2	2

ORIENTATION 2
Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2014-2015	Nombre d'actions réalisées 2014-2015
2.1 Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre	2	1
2.2 Contribuer à la prise en charge par un plus grand nombre d'entreprises du développement des compétences de leur personnel	2	1
2.3 Participer à l'élaboration d'orientations en matière de formation continue	2	1
2.4 Favoriser la reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre acquises en milieu de travail	3	3

ORIENTATION 3

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, dans un contexte de changement démographique, d'évolution technologique et de concurrence internationale

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2014-2015	Nombre d'actions réalisées 2014-2015
3.1 Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi	3	3
3.2 Prioriser les besoins de formation professionnelle et technique pour une meilleure adéquation formation-emploi	4	4

ORIENTATION 4

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2014-2015	Nombre d'actions réalisées 2014-2015
4.1 Mettre en œuvre les nouveaux mécanismes de gouvernance	2	2
4.2 Améliorer les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales de la Commission	3	1

ORIENTATION 5

Maximiser la capacité de la Commission à influencer les orientations et les décisions des parties prenantes externes

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2014-2015	Nombre d'actions réalisées 2014-2015
5.1 S'assurer que la Commission est impliquée quant aux enjeux et politiques qui touchent le marché du travail	3	3
5.2 Collaborer avec le gouvernement du Québec en faisant connaître la position de la Commission sur les enjeux qui touchent le marché du travail et qui s'inscrivent dans le cadre des relations fédérales-provinciales, plus particulièrement à l'égard du renouvellement des ententes sur le marché du travail	3	3

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2014-2015

ORIENTATION 1
Améliorer et utiliser de manière stratégique nos connaissances sur le développement des compétences et sur les meilleures pratiques en matière de formation en emploi

L'objectif ultime de la Commission étant d'influencer le comportement des entreprises et celui des travailleuses et travailleurs, il lui est essentiel de bien connaître leurs besoins et l'évolution de ceux-ci, d'évaluer les priorités et de partager ces renseignements. En ayant accès à de l'information utile et adaptée à leur contexte, les entreprises et les travailleuses et travailleurs sont en mesure de prendre des décisions plus éclairées. Également, ces données permettent aux membres de la Commission de mieux connaître et comprendre les besoins du marché du travail et ainsi de mieux conseiller le ministre quant aux orientations à privilégier en matière de politiques et de stratégies de développement de la main-d'œuvre.

OBJECTIF 1.1
Produire et diffuser de l'information stratégique accessible

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Exercer une veille internationale et nationale sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et diffuser l'information stratégique collectée, notamment via l'Observatoire compétences-emploi	Réalisée
Produire ou faire produire de courtes analyses ponctuelles en fonction du rôle de la Commission	Réalisée
Dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA) : Réaliser un plan de diffusion et d'utilisation des résultats pour les recherches complétées	Réalisée
Amorcer les travaux de mise en œuvre de la deuxième édition de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec	Réalisée

Les travaux en vue de cet objectif sont réalisés dans le cadre du mandat du Comité de soutien à la veille et à la recherche, présidé par le président de la Commission et regroupant quatre membres de la Commission et la secrétaire générale. Le comité a pour mandats de :

- veiller à l'intégration des attentes des membres de l'Assemblée délibérante concernant la veille, la recherche et le transfert des connaissances à l'égard des priorités de la planification stratégique;
- veiller à la cohérence, à la coordination et à l'intégration des travaux de veille et de recherche sur les sujets stratégiques retenus par l'Assemblée délibérante;
- soumettre les recommandations appropriées pour qu'à tous égards, les leviers d'action que sont la veille à travers l'Observatoire compétences-emplois, la recherche à travers le Programme de subvention à la recherche appliquée et le programme des Initiatives de la Commission servent davantage et les priorités stratégiques de cette dernière.

Le principal outil de veille de la Commission est l'Observatoire compétences-emploi, dont les rapports d'activité font état de cibles atteintes pour chacun des axes proposés : produire une veille; communiquer (diffusion); favoriser les échanges (décideurs-gestionnaires-professionnels-praticiens). Plus particulièrement, l'Observatoire a publié quatre bulletins trimestriels, notamment sur le système dual. De plus, il a élaboré et présenté la programmation d'un colloque international (en deux parties) qu'il organise sur la formation duale et alternée; la première rencontre a eu lieu le 27 avril 2015 et la seconde se tiendra à l'automne 2015.

Par ailleurs, de courtes analyses ont été produites par le Secrétariat de la Commission, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec, afin de dresser un portrait des déséquilibres du marché du travail, plus particulièrement sur le plan de l'adéquation formation-emploi, des systèmes duals et des modèles de formation en entreprise (stages, alternance travail-études), et ce, afin d'alimenter les réflexions sur les orientations à privilégier en ces matières.

Des projets de recherche dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée ont été soumis au Comité de soutien à la veille et à la recherche. Au final, quatre projets ont été évalués et approuvés par le Comité. Ces recherches, qui se dérouleront au cours des deux prochaines années, porteront sur l'adéquation formation-emploi et documenteront les phénomènes et les pratiques en place ou à mettre en place pour réduire les déséquilibres. Un plan global de diffusion et un cadre de pratique pour le transfert des connaissances et la valorisation des résultats de recherche ont été adoptés par le Comité.

Enfin, les travaux en vue de la deuxième édition de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, qui sera réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, ont été amorcés à l'été 2014, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec. Ils ont consisté en une révision partielle du questionnaire, pour inclure une partie sur les stages, et l'élaboration du prétest qui en a résulté. L'objectif principal de cette enquête est de faire état de la situation de la formation liée à l'emploi dans les entreprises et d'identifier des déterminants du développement d'une culture de formation, notamment en mesurant la proportion des entreprises qui investissent dans des activités de formation de leur main-d'œuvre ou qui offrent des stages. Les résultats devraient être disponibles en 2015-2016.

Objectif 1.2
Améliorer l'identification des besoins et priorités en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre

ACTION PRÉVUE	Résultat 2014-2015
Offrir une expertise professionnelle et soutenir les comités sectoriels de main-d'œuvre dans la réalisation des orientations de la Politique d'intervention sectorielle	Réalisée

Des diagnostics sectoriels sont réalisés chaque année par l'un ou l'autre des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus et soutenus par la Commission. Ces comités mènent également des études sectorielles pour identifier les besoins de développement des compétences et de formation dans leur secteur respectif – par exemple, sur la pertinence d'élaborer des normes professionnelles ou des stratégies de développement des compétences en milieu de travail, l'adéquation formation-emploi, ou encore, le développement et l'offre de formations en milieu de travail. D'autres études portent sur l'analyse de professions. Les diagnostics et les études intéressent non seulement les associations sectorielles, mais également différents ministères et organismes, tels le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, etc.

En 2014-2015, sept diagnostics et seize études sectorielles ont été produits par des comités sectoriels de main-d'œuvre. Par ailleurs, neuf diagnostics et trois études étaient en cours au 31 mars 2015. Ces productions ont permis et permettront de mettre à jour les besoins de formation de la main-d'œuvre et d'approfondir certains aspects (besoins de formation, conditions de travail, recrutement, etc.).

La Commission, par l'intermédiaire de ses conseillères et conseillers en intervention sectorielle, a accompagné les comités sectoriels de main-d'œuvre dans les travaux visant la réalisation de ces études, généralement au moyen d'un comité de travail, en participant à l'enlignement des travaux, à la validation des outils de collecte des données, à l'approbation des versions finales, etc. Elle a fourni également aux comités les données les plus à jour disponibles dans les bulletins de l'Information sur le marché du travail (IMT) produits par Emploi-Québec. La Commission s'assure enfin que les travaux réalisés sont mis à la disposition de tout organisme, personne ou ministère qui pourrait s'y intéresser et demande aux comités sectoriels un compte rendu de la diffusion réalisée.

Objectif 1.3
Identifier et promouvoir les meilleures pratiques de formation auprès des employeurs et de la main-d'œuvre

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Identifier auprès des employeurs et de la main-d'œuvre, notamment via l'Observatoire compétences-emploi, les meilleures pratiques de formation et vulgariser leur contenu dans un format adapté aux entreprises	Réalisée
Développer un outil de diffusion et de communication efficace et convivial destiné aux différents réseaux et aux entreprises assujetties	Réalisée

Afin de favoriser les changements de comportements à l'égard du développement des compétences, la promotion des meilleures pratiques peut amener les entreprises à découvrir de nouvelles façons de faire les choses. Les meilleures pratiques sont développées par des entreprises innovatrices et qui ont généré des résultats probants, notamment à l'égard de la productivité ou de leur capacité à s'adapter aux changements organisationnels ou technologiques, et leur confèrent donc ultimement un avantage concurrentiel.

D'une part, la Commission a organisé le 5 décembre 2014, en collaboration avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, un séminaire intitulé *Formation : optimisez l'évaluation de la satisfaction des participants*, à partir d'une étude de Bouteiller et Cossette (2013)[13]. D'autre part, des travaux ont été entrepris en vue de réaliser un bulletin des bonnes pratiques qui comprendrait les rubriques suivantes : résultats des recherches dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée, mesures et programmes, etc. Le *Bulletin Compétences +* a ainsi été réalisé, en collaboration avec la Direction des communications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le projet a été présenté au Comité de soutien à la veille et à la recherche le 23 mars 2015.

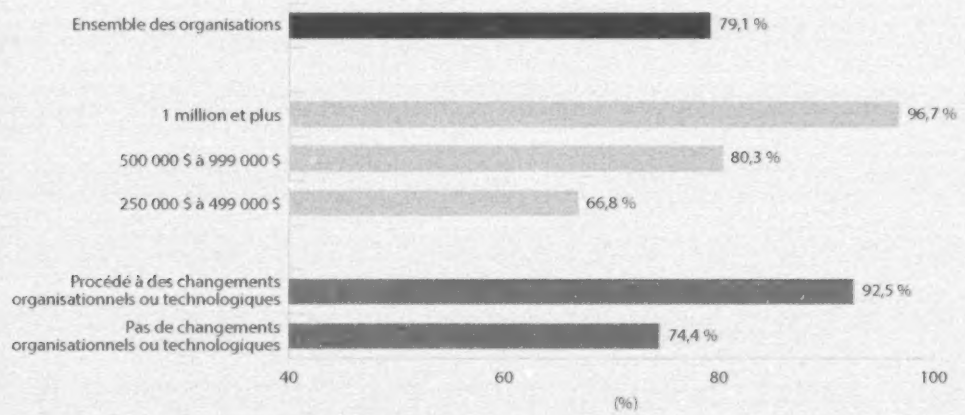
ORIENTATION 2
Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

Selon l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 79,1 % des organisations ayant une masse salariale de 250 000 $ et plus ont investi dans la formation de leur main-d'œuvre en 2011. Toutefois, cette proportion varie de manière importante selon la taille des entreprises, les plus grandes investissant davantage dans la formation que les plus petites, et ce, que ce soit en formation structurée ou informelle. Notons que les plus petites utilisent davantage la formation informelle que la formation structurée. Par ailleurs, on observe également que celles ayant procédé à des changements organisationnels ou technologiques investissent davantage en formation que celles qui n'ont procédé à aucun changement, confirmant le lien entre les investissements des entreprises dans les procédés de production visant notamment à accroître la productivité, d'un côté, et les investissements en formation, de l'autre.

13 Bouteiller et Cossette, *Capital humain et performance (5)*, HEC Montréal, 2013.

Ainsi, la Commission a poursuivi ses efforts afin que les entreprises, plus particulièrement les petites et moyennes, intègrent davantage le développement des compétences de leur main-d'œuvre dans leurs stratégies d'investissement et de croissance.

INCIDENCE DE LA FORMATION SELON LA MASSE SALARIALE DES ORGANISATIONS ET SELON QU'ELLES ONT PROCÉDÉ OU NON À L'IMPLANTATION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES OU À DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS (EN POURCENTAGE)



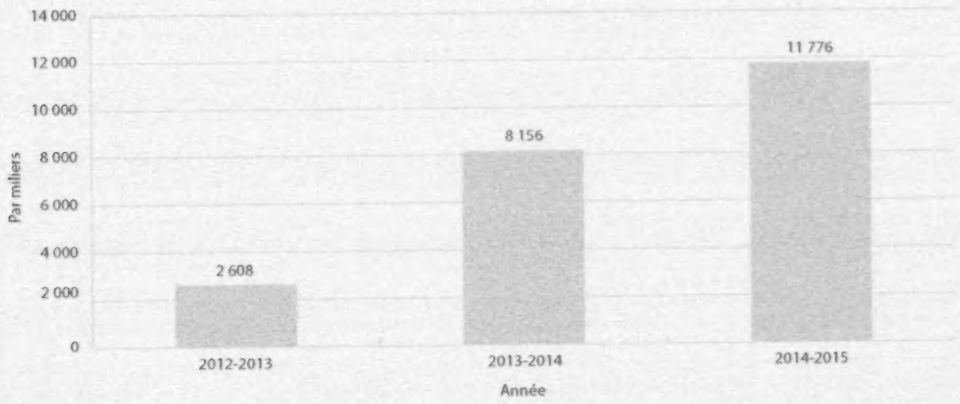
Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2011, réalisée pour le compte de la Commission.

Objectif 2.1
Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Poursuivre la promotion de l'engagement des employeurs	Réalisée
Soutenir l'engagement des entreprises par le développement d'une stratégie pour la phase 2 de l'initiative Investissement-compétences	En voie d'être réalisée

Par la mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences, lancée en février 2012, la Commission vise à accentuer la mobilisation de tous les acteurs autour de l'enjeu de la formation et du développement des compétences, de faire de celui-ci l'un des pivots de la prospérité du Québec et d'agir de façon que la prépondérance de cet enjeu soit reconnue par tous, par les entreprises en tout premier lieu. Afin de poursuivre les efforts déployés depuis, la Commission a mis en œuvre plusieurs activités visant à promouvoir l'engagement des employeurs envers la formation de la main-d'œuvre, plus particulièrement par des activités de consultation (sondage, rencontre d'entreprises). Ces activités ont permis d'orienter les décisions, la planification et les actions en matière de développement et de communication pour Investissement-compétences.

NOMBRE DE CERTIFICATS D'ENGAGEMENT DÉLIVRÉS AU 31 MARS, 2012-2013 À 2014-2015



Source : Commission des partenaires du marché du travail

Objectif 2.2

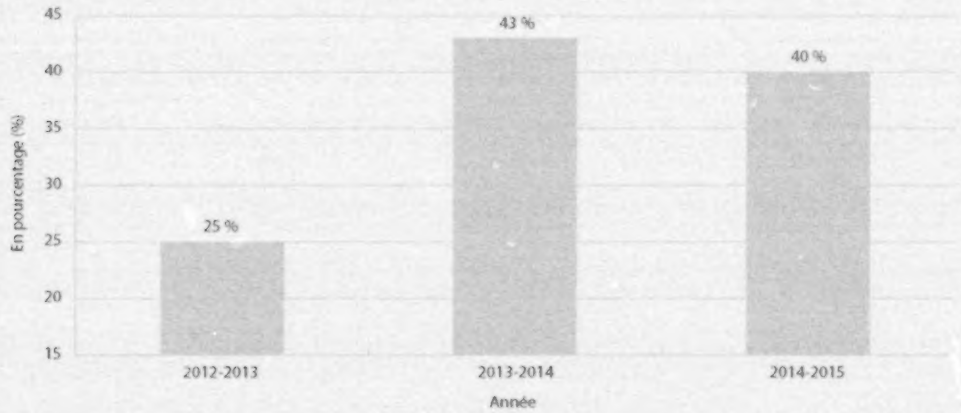
Contribuer à la prise en charge par un plus grand nombre d'entreprises du développement des compétences de leur personnel

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Soutenir financièrement et techniquement le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi par l'entremise des programmes de soutien aux promoteurs collectifs et de soutien régionalisé aux entreprises, avec les objectifs suivants : - Soutien à la structuration de la formation dans les entreprises - Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences - Acquisition de la formation de base par des personnes en emploi - Soutien au développement des compétences dans les créneaux régionaux d'excellence par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi	Réalisée
Réaliser une évaluation des programmes de subvention du Fonds	En voie d'être réalisée

La programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre vise notamment à outiller les entreprises en matière de développement des compétences de leur personnel de manière à favoriser leur autonomie à cet égard. Avec cet indicateur, la Commission souhaite mesurer sa contribution à la prise en charge par un plus grand nombre d'entreprises du développement des compétences, et ce, au moyen du financement de projets de formation dans le cadre de l'un des quatre objectifs (mentionnés précédemment) des programmes Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre.

Pour l'exercice financier 2014-2015, un total de 538 projets visant le développement de l'autonomie des entreprises a été financé sur un total de 1 348 projets pour l'ensemble des programmes[14], soit une proportion de 40 %. Cette proportion est légèrement inférieure à l'année précédente, où elle était de 43 %.

PROPORTION DES PROJETS VISANT À SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU 31 MARS, 2012-2013 À 2014-2015



Source : Commission des partenaires du marché du travail

Mentionnons également que la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance a reçu le mandat d'évaluer les programmes Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre d'ici décembre 2015.

Objectif 2.3
Participer à l'élaboration d'orientations en matière de formation continue

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Identifier des enjeux, des orientations et des pistes d'action qui devraient être retenus dans le cadre de stratégies gouvernementales relatives à la formation continue et à l'éducation des adultes	Réalisée
Intégration d'Investissement-compétences dans le cadre des stratégies et des politiques en formation continue	Ne s'applique pas

Au Québec, environ 725 000 emplois seront à pourvoir au cours des années 2013-2017, dont près du tiers nécessitera une formation professionnelle ou technique selon les plus récentes perspectives d'Emploi-Québec[15]. Considérant qu'un des principaux défis du marché du travail sera de faire en sorte

14 À l'exception du Programme de subvention à la recherche appliquée, du Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation et des Initiatives de la Commission.

15 Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen terme (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014, www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/fx_1ceqpubform/00_IMT_Perspectives_2013-22.pdf.

que les personnes possèdent les qualifications répondant aux besoins des entreprises, le gouvernement du Québec a fait de l'adéquation formation-emploi un enjeu prioritaire, souligné par le premier ministre dans le discours d'assermentation de son conseil des ministres et son discours inaugural à l'Assemblée nationale au printemps 2015. En effet, une main-d'œuvre bien formée et productive est une source de prospérité pour le Québec.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a participé à plusieurs rencontres avec les membres de la Commission afin d'échanger avec eux sur les enjeux en matière d'adéquation formation-emploi, les orientations gouvernementales à privilégier ainsi que les attentes à l'égard de la contribution de la Commission sur ces plans.

Au terme de plusieurs rencontres spéciales, des consensus se sont dégagés et la Commission a formulé des propositions, dont voici un aperçu.

Le rôle de la Commission est d'identifier les besoins du marché du travail et de s'assurer que les réponses des ministères et partenaires interpelés sont adéquates et produisent les résultats escomptés.

Les membres de la Commission ont donc souhaité que des changements soient apportés à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail afin d'établir le rôle et les responsabilités de cette dernière en matière d'adéquation formation-emploi.

La Commission a par ailleurs exprimé sa volonté que les stages en entreprise occupent une place plus importante dans le développement de la main-d'œuvre. Des pistes d'action ont été soumises, visant à encourager les entreprises à accueillir des stagiaires.

La Commission a également proposé au ministre du Travail, de l'Emploi et la Solidarité sociale la mise en place d'une démarche de connaissance qualitative des compétences, démarche dont la coordination serait sous la responsabilité de la Commission.

Plusieurs éléments proposés ont été pris en compte dans les annonces du gouvernement en matière d'adéquation formation-emploi effectuées dans le discours sur le budget 2015-2016.

À l'égard d'Investissement-compétences, aucune action particulière n'a été réalisée en lien avec l'adéquation formation-emploi, puisqu'aucune stratégie ou politique spécifique en matière de formation continue et d'adéquation formation-emploi n'ont été mises en œuvre en 2014-2015. Soulignons toutefois que la Commission s'est engagée à bonifier sa programmation 2015-2016 afin de contribuer aux défis soulevés en matière d'adéquation formation-emploi, notamment en ce qui touche les stages en entreprise, et de mettre en œuvre les mesures annoncées dans le cadre du discours sur le budget 2015-2016.

Objectif 2.4

Favoriser la reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre acquises en milieu de travail

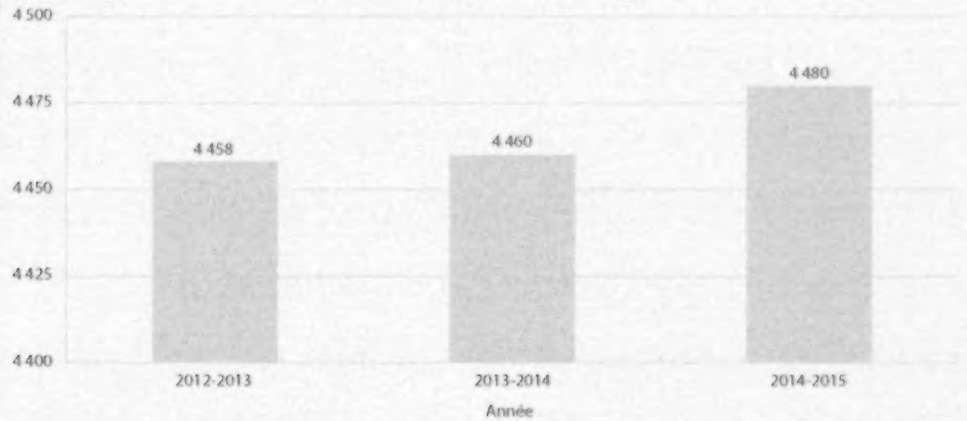
ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	Réalisée
Soutenir le développement de formations d'appoint par les comités sectoriels de main-d'œuvre	Réalisée
Optimiser l'utilisation des stratégies d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	Réalisée

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, adopté par la Commission en 2001 et intégré à la loi sur les compétences en 2007, est un mécanisme unique élaboré par les partenaires du marché du travail et établi sur la base et en fonction des besoins du marché du travail, par et pour celui-ci. Il est adapté au contexte de production en vue de mieux structurer la formation en milieu de travail, d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages.

Deux voies servent à qualifier la main-d'œuvre à l'intérieur du Cadre, soit le développement et la reconnaissance des compétences. Le développement vise principalement les personnes désirant s'engager dans une démarche d'apprentissage qui les mènera à l'acquisition des compétences liées à un métier, notamment au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail. En revanche, la reconnaissance des compétences s'adresse à des personnes qui ont déjà une bonne expérience du métier et qui, à priori, n'auraient pas d'apprentissage à faire.

La loi sur les compétences accorde au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le pouvoir de délivrer un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétence à toute personne qui se conforme aux conditions fixées à l'égard d'un métier visé par une norme professionnelle. En 2014-2015, 4 480 personnes ont été certifiées grâce à l'une ou l'autre des stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les résultats des trois dernières années varient peu. La délivrance des certificats s'appuie sur 72 normes professionnelles, en plus du régime de qualification pour quelques métiers [16]. Vingt-trois comités sectoriels ont mis en œuvre une ou des normes professionnelles dans leur secteur.

NOMBRE DE PERSONNES CERTIFIÉES AU 31 MARS, 2012-2013 À 2014-2015



Source : Commission des partenaires du marché du travail.

Au cours de l'année 2014-2015, 777 personnes ont été certifiées dans le cadre de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Comme le recommandait le *Rapport quinquennal 2008-2013 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, les efforts sont orientés vers des métiers dont les perspectives professionnelles sont acceptables ou favorables et en tenant compte des bassins de main-d'œuvre.

16 Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a remplacé le Régime de qualification en 2001. Depuis, les comités sectoriels de main-d'œuvre mènent des travaux afin de convertir les régimes de qualification toujours en place en des normes professionnelles, dans la mesure où il existe des besoins de développement et de reconnaissance des compétences.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont soutenu le développement du Cadre par le déploiement de plusieurs activités :

- la mise en œuvre de deux nouvelles normes professionnelles;
- le développement de six normes professionnelles, dont cinq sont toujours en cours d'élaboration;
- la promotion des stratégies du Cadre auprès des acteurs de leurs secteurs respectifs;
- l'évaluation des personnes dans le cadre de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Cette mise en œuvre des stratégies d'apprentissage du Cadre se fait dans une perspective d'amélioration continue.

De plus, les comités sectoriels contribuent à l'amélioration de l'offre de formation dans les secteurs en développant, en adaptant et en traduisant des programmes de formation continue, généralement de courte durée (de 4 à 30 heures), permettant aux travailleuses et travailleurs de s'adapter aux changements organisationnels, technologiques et autres dans leur milieu de travail. En 2014-2015, 32 708 nouvelles participations aux programmes de formation diffusés par les comités sectoriels ont été enregistrées dans l'ensemble des secteurs visés par les comités, dont près de 9 000 dans l'agriculture et 2 000 dans la culture.

ORIENTATION 3
Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, dans un contexte de changement démographique, d'évolution technologique et de concurrence internationale

L'état du marché du travail s'est amélioré de manière importante depuis la fin des années 1990, soutenu en grande partie par la croissance économique. Par ailleurs, les fluctuations économiques et les mutations structurelles provoquent des bouleversements sur le marché du travail, et l'évolution démographique représente un défi d'importance pour la prochaine décennie. Par conséquent, la Commission a poursuivi ses actions visant à conseiller le ministre et le gouvernement sur les orientations et stratégies en matière de main-d'œuvre ainsi qu'à établir les priorités à l'égard des besoins de formation afin de favoriser une meilleure adéquation formation-emploi.

Objectif 3.1
Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Identifier et formuler en amont des orientations pour le plan d'action d'Emploi-Québec et les partager avec le ministre afin de le conseiller dans l'élaboration de ce plan d'action	Réalisée
Alimenter par des analyses et une veille stratégique les réflexions de la Commission afin de formuler des avis sur des projets politiques, des stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi	Réalisée
Mettre à profit le réseau des partenaires de la Commission, notamment les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités d'intégration et de maintien en emploi, les comités consultatifs et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, pour l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi	Réalisée

Comme il est prévu à ses mandats, la Commission a participé à l'élaboration du plan d'action 2015-2016 d'Emploi-Québec. Également, des travaux de réflexion ont été menés à l'égard de l'actualisation des services publics d'emploi pour tenir compte de l'évolution du marché du travail et du contexte sociodémographique. La mission de ces services est d'intervenir dans l'optique de « réaliser la meilleure organisation possible du marché du travail pour tendre vers le plein emploi, et utiliser au maximum la ressource productive qu'est la main-d'œuvre ». Il s'agit, entre autres, de participer à l'intégration et au maintien en emploi des personnes, de diminuer le nombre de postes vacants dans les entreprises, de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi, et enfin, d'atténuer les effets négatifs des restructurations économiques sur la main-d'œuvre.

De plus, dans un objectif de détermination des orientations à privilégier en matière de formation continue, la Commission a mené une consultation auprès de son réseau partenarial en lien avec les enjeux et les priorités à ce sujet. Cette consultation a été utile dans le cadre des travaux menés sur l'adéquation formation-emploi en cours d'année. L'ensemble de ces travaux a été alimenté par des analyses sur les enjeux du marché du travail et du développement de la main-d'œuvre réalisées en collaboration avec Emploi-Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Objectif 3.2

Prioriser les besoins de formation professionnelle et technique pour une meilleure adéquation formation-emploi

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Lancer les travaux pour l'adoption de la liste de priorisation en juin 2015	Réalisée
Consulter les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre	Réalisée
Assurer le suivi du taux de prise en compte des professions priorisées pour les exercices 2012 et 2013	Réalisée
Participer à la réalisation du bilan à l'égard des pistes d'action pour améliorer l'adéquation formation-emploi	Réalisée

À la suite de la rencontre nationale sur l'adéquation formation-emploi en 2011, treize pistes d'action ont été mises en œuvre afin d'améliorer l'adéquation, dont quatre interpelaient directement la Commission. Plus spécifiquement, celle-ci a reçu le mandat de réaliser un exercice de priorisation des besoins de formation professionnelle et technique dans le but d'assurer l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail. L'objectif de l'exercice est de fournir au réseau de l'éducation et au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche la liste des professions à prioriser (ajout de places et promotion des programmes d'études correspondants) de manière à influencer leurs actions visant l'adéquation formation-emploi. Depuis 2011, deux exercices ont été menés, soit en 2011-2012 et 2012-2013.

Afin de réaliser le troisième exercice, des travaux d'analyse ont d'abord été effectués en collaboration avec le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et Emploi-Québec de manière à établir une liste provisoire de professions à prioriser, liste à soumettre à une consultation auprès des partenaires régionaux et sectoriels. Plus précisément, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, en collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec, le Conseil emploi métropole et les comités sectoriels de main-d'œuvre, ont été consultés pour commenter la liste provisoire des professions à prioriser. La consultation s'est tenue d'octobre 2014 à mars 2015.

Par ailleurs, un bilan des treize pistes d'action issues de la rencontre nationale sur l'adéquation formation-emploi de 2011 a été réalisé. La Commission a participé à la réalisation du bilan des quatre pistes d'action pour lesquelles elle était interpelée. De plus, ce bilan a été déposé à l'Assemblée délibérante de la Commission du 3 juin 2014. Dans ce bilan, on dresse, entre autres, le portrait de la prise en compte des professions priorisées pour les deux premiers exercices. Notons qu'un suivi est effectué à cet égard à chacun des exercices.

ORIENTATION 4
Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

La principale force motrice de la Commission réside dans sa structure partenariale, qui maximise l'effet de ses interventions en s'appuyant sur l'expertise et la participation des partenaires. Par conséquent, la Commission a poursuivi ses interventions visant le renforcement de la coopération entre les partenaires.

Objectif 4.1
Mettre en œuvre les nouveaux mécanismes de gouvernance

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Amorcer les travaux à l'égard du modèle de gouvernance des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités d'intégration et de maintien en emploi, et poursuivre ceux à l'égard des comités sectoriels de main-d'œuvre	Réalisée
Intégrer la grille d'analyse des principes de développement durable pour tous les projets structurants de la Commission	Réalisée

En 2013-2014, les partenaires du marché du travail ont mis en œuvre, dans une première phase, un ensemble de décisions prises en 2012-2013 et qui touchent diverses instances de la Commission actuelles (comité exécutif, groupes de travail) ou nouvelles (comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques, comité de soutien à la veille et à la recherche). Dans le cadre de la seconde phase des travaux sur la gouvernance, qui porte sur des instances du réseau des partenaires de la Commission, les travaux amorcés se sont poursuivis en 2014-2015.

Par ailleurs, en vertu de la Loi sur le développement durable, tous les ministères, organismes et entreprises du gouvernement doivent produire un plan d'action de développement durable dans lequel, notamment, chacun précise sa contribution à la mise en œuvre des objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013. La Commission s'inscrit dans le plan d'action du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et ses activités en termes de développement durable se retrouvent dans la reddition de comptes du Ministère.

Comités d'intégration et de maintien en emploi

La Commission a confié à la Direction de l'évaluation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat d'évaluer les activités, produits et services (interventions) des comités d'intégration et de maintien en emploi pour les clientèles personnes immigrantes et personnes handicapées. Les résultats de cette évaluation contribueront à alimenter les réflexions de la Commission concernant la gouvernance de ces organismes.

Comités sectoriels de main-d'œuvre

La mise en œuvre des décisions prises en 2013-2014[17] à l'égard des comités sectoriels de main-d'œuvre s'est poursuivie au cours de l'exercice 2014-2015, notamment en ce qui concerne l'amélioration de la reddition de comptes et le recentrage vers des interventions sectorielles plus macro. Cette mise en œuvre s'échelonnera au cours des prochains exercices.

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les travaux à cet égard sont présentés à l'objectif suivant, puisqu'ils ont touché essentiellement les modes de collaboration et de communication avec les différentes instances partenariales de la Commission. Rappelons que les mandats des conseils régionaux sont déterminés dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Objectif 4.2

Améliorer les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales de la Commission

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Consulter les différentes instances de la Commission, dont les présidents des conseils régionaux, des comités sectoriels, des comités consultatifs et des comités d'intégration et de maintien en emploi	Réalisée
Convenir d'un modèle d'évaluation de la satisfaction des instances partenariales et le proposer	Non réalisée Échéance en 2018
Proposer des ajustements aux modes de collaboration et de communication	En voie de réalisation

Une consultation des présidents des conseils régionaux des partenaires du marché du travail sur le thème de la gouvernance a eu lieu en octobre 2014. Des pistes d'amélioration, notamment au chapitre de la communication entre ces conseils, la Commission et ses membres, vont en découler. Les deux actions prévues n'ont pas été réalisées et les travaux sont en cours afin de formuler des propositions sur la base des consultations effectuées.

17 Pour plus de précisions, se référer au *Rapport annuel de gestion 2013-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail*, page 31 : www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/index.asp.

ORIENTATION 5
Maximiser la capacité de la Commission à influencer les orientations et les décisions des parties prenantes externes

La Commission est l'un des principaux acteurs de concertation et de coopération en matière de politiques du marché du travail. Par son rôle et ses interventions, elle est appelée à collaborer avec plusieurs autres ministères. Diverses politiques gouvernementales ont des répercussions sur le marché du travail. Par conséquent, la Commission a ciblé ses actions afin de maximiser sa capacité d'influencer les orientations gouvernementales qui touchent les politiques du marché du travail.

Objectif 5.1
S'assurer que la Commission est impliquée dans les enjeux et politiques qui touchent le marché du travail

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Alimenter et partager ses préoccupations avec les ministères partenaires de la Commission à l'égard des enjeux du marché du travail, afin de les guider dans la définition des orientations de leurs politiques	Réalisée
Formuler des avis sur des projets de politiques, des stratégies et des décisions gouvernementales relatives au marché du travail	Réalisée
Assurer une veille sur les projets de politique et les projets de loi	Réalisée

En septembre 2014, la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, M^me^ Kathleen Weil, a rencontré, dans le cadre des travaux de consultation devant mener à l'élaboration d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, les membres de la Commission des partenaires du marché du travail. À la suite de cette rencontre, l'Assemblée délibérante exprimait certaines positions sur le projet de politique du ministère de M^me^ Weil. Le président de la Commission recevait une invitation à participer aux audiences publiques de la Commission des relations avec les citoyens sur le sujet prévues en février 2015. Un mémoire a été produit et unanimement adopté par l'Assemblée délibérante en janvier 2015. Le président de la Commission a présenté à Québec les positions de la Commission sur le projet d'énoncé de politique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion le 3 février 2015.

Objectif 5.2
Collaborer avec le gouvernement du Québec en faisant connaître la position de la Commission sur les enjeux qui touchent le marché du travail et qui s'inscrivent dans le cadre des relations fédérales-provinciales, plus particulièrement à l'égard du renouvellement des ententes sur le marché du travail

ACTIONS PRÉVUES	Résultat 2014-2015
Se positionner à l'égard des enjeux de main-d'œuvre reliés aux ententes avec le fédéral	Réalisée
Prendre part aux démarches des autorités gouvernementales québécoises auprès du gouvernement fédéral concernant le financement des mesures de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi	Réalisée
Transmettre au ministre les propositions de la Commission	Réalisée

En vertu de l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail, d'une durée indéterminée, le Québec agit, depuis le 1er avril 1998, comme maître d'œuvre de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des mesures actives d'emploi en fonction des priorités déterminées par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par la Commission. L'Entente contribue de manière significative au Fonds de développement du marché du travail et permet au gouvernement du Québec d'offrir des mesures d'emploi aux personnes participant à l'assurance-emploi et à celles susceptibles de perdre leur emploi.

Dans ses budgets de 2013 et de 2014, le gouvernement fédéral a annoncé sa volonté de renégocier ce type d'entente avec les provinces afin de réorienter la formation en fonction des besoins sur le marché du travail. Il propose plusieurs éléments de modification, dont la limitation de la durée des ententes à huit ans.

L'entente sur le développement du marché du travail est issue de la volonté du Québec, appuyée par les partenaires du marché du travail, de développer des services publics d'emploi cohérents, qui répondent aux enjeux du marché du travail du Québec et constituent un élément clé à l'origine de la Commission. Les grands principes qui sous-tendent cette décentralisation de la politique du marché du travail demeurent d'actualité et font toujours consensus.

Ainsi, les partenaires ont eu des entretiens réguliers à l'occasion des séances de l'Assemblée délibérante. Plus particulièrement, ils ont échangé avec le ministre à l'égard des préoccupations et priorités des membres de la Commission. Également, ils ont adopté, le 5 novembre 2014, une résolution en appui au gouvernement du Québec dans sa demande au gouvernement fédéral de maintenir la durée et les modalités actuelles de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, demande que le président a transmise au ministre.

GESTION DES RESSOURCES

Ressources humaines

Le financement des ressources humaines de la Commission provient du budget d'administration issu des crédits budgétaires du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que du budget d'intervention en provenance du Fonds de développement du marché du travail et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En 2014-2015, au sein même de l'organisation de la Commission, le Secrétariat de la Commission, la Direction générale du développement de la main-d'œuvre et la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle ont utilisé un effectif de 41 équivalents temps complet (ETC)[18] financés à partir des crédits votés du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Financement provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Le Fonds finance des ressources pour les activités relatives à l'application de la loi sur les compétences, à l'administration des subventions et pour les services rendus par le Ministère. Ce financement est prévu au plan d'affectation annuel recommandé par les membres de la Commission et approuvé par le ministre. Le plan définit les orientations à mettre en œuvre et détermine les ressources qui y seront affectées. Si l'on exclut les ressources destinées à la promotion de la loi sur les compétences et à la réalisation des programmes de subventions en région ainsi qu'aux unités centrales pour les services rendus au Fonds, la Commission a pu compter au sein même de son organisation, en 2014-2015, sur un effectif de 73 équivalents temps complet pour la réalisation de son mandat.

EFFECTIF UTILISÉ SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI AU SEIN DE LA COMMISSION

Catégories d'emploi	Commission[a] (2014-2015)	Fonds[b] (2014-2015)	Total (2014-2015)	Commission[a] (2013-2014)	Fonds[b] (2013-2014)	Total (2013-2014)
Personnel d'encadrement	5	2	**7**	5	2	**7**
Professionnels	25	18	**43**	25	15	**40**
Techniciens	5	5	**10**	4	5	**9**
Personnel de soutien	6	7	**13**	7	5	**12**
Total	**41**	**32**	**73**	**41**	**27**	**68**

a Ces chiffres comprennent les employées et employés du Secrétariat de la Commission, de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, dont dix équivalents temps complet sont financés à partir du Fonds. En 2014-2015, les membres de la haute direction non assujettis à la Loi sur la fonction publique sont inclus dans les données afin qu'elles soient conformes à l'univers de référence du personnel de la fonction publique, qui comprend les titulaires d'emplois supérieurs (personnel de la haute direction) faisant partie des ministères et des organismes dont le personnel est assujetti à la Loi sur la fonction publique.

b Ce sont les employées et employés de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre qui sont affectés à l'administration de la loi sur les compétences et à l'administration du Fonds. Notons qu'en mars 2014, le personnel de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre affecté au Fonds a été transféré au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

18 Dans l'administration québécoise, l'équivalent temps complet est une unité de mesure qui exprime le nombre d'années-personnes rémunérées.

Par ailleurs, dans le cadre des lettres d'entente relatives à la facturation des services, il faut noter que le Fonds finance également des ressources à Emploi-Québec et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'agit des ressources affectées aux activités relatives à l'application de la loi sur les compétences, à l'administration des subventions et à des services rendus par le Ministère. Ainsi, en plus des équivalents temps complet financés à la Direction du soutien du développement de la main-d'œuvre (32) et aux autres directions de la Commission (10), le Fonds en finance également aux directions régionales d'Emploi-Québec (43) et à d'autres unités centrales du Ministère, pour un total de 85. Par rapport à l'exercice 2013-2014, où les ressources financées par le Fonds totalisaient 90 équivalents temps complet, il s'agit d'une légère baisse de cinq, ou 5,6 %. Cette baisse se concrétise plus particulièrement pour les ententes de facturation entre la Commission, Emploi-Québec et le Ministère, pour lesquelles le financement est passé de 54 ressources financées par le Fonds en 2013-2014 à 43, soit une diminution de 11 équivalents temps complet utilisés (- 20 %).

EFFECTIF FINANCÉ PAR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE À EMPLOI-QUÉBEC ET AU MINISTÈRE

	Directions régionales Emploi-Québec (2014-2015)	Ministère (2014-2015)	Total (2014-2015)	Directions régionales Emploi-Québec (2013-2014)	Ministère (2013-2014)	Total (2013-2014)
Total	**40**	**3**	**43**	**50**	**4**	**54**

Note : En 2013-2014, une nouvelle entente de facturation de services a été instaurée entre la Commission, Emploi-Québec et le Ministère.

La formation du personnel

En 2014-2015, la Commission a investi 1,17 % de sa masse salariale (47 982 $) dans la formation de son personnel, pour un total de 828,5 heures. Il existe à la Commission diverses modalités pour favoriser le développement des compétences.

On constate donc une diminution du nombre d'heures consacrées à la formation en 2014-2015 comparativement à l'exercice 2013-2014. Cela s'explique par la gestion des restrictions budgétaires demandées par le Conseil du trésor afin de limiter les dépenses de formation. Celle-ci a porté, entre autres, sur les états financiers, les plans stratégiques des comités sectoriels de main-d'œuvre, l'animation de réunions et l'utilisation de logiciels.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Personnel d'encadrement	70,5	30,0	34,3
Professionnels	548,0	906,6	835,8
Techniciens	130,0	110,6	49,0
Personnel de soutien	80,0	61,5	14,7
Total	**828,5**	**1 108,6**	**933,8**

Note : Les chiffres ayant été arrondis, la somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Ressources financières

Tout comme les ressources humaines, les ressources financières proviennent de trois sources, soit le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi que que les crédits budgétaires du Ministère. Le premier est principalement utilisé pour soutenir la Politique d'intervention sectorielle, alors que le second est issu de la loi sur les compétences.

Fonds de développement du marché du travail et enveloppe budgétaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Les ressources financières allouées à la Commission font partie intégrante de l'enveloppe budgétaire du Ministère. Elles sont destinées aux activités découlant des responsabilités et fonctions déléguées à la Commission[19].

L'intervention sectorielle est financée à partir de la mesure Concertation pour l'emploi d'Emploi-Québec. En 2014-2015, une somme de 15,4 millions de dollars a été versée, d'une part, pour assurer le fonctionnement des comités sectoriels de main-d'œuvre et, d'autre part, pour financer des projets ad hoc en matière d'intervention sectorielle. Ce montant représente une baisse d'environ 0,4 million de dollars par rapport à l'année précédente (voir le tableau à la page suivante). La baisse s'explique par le report de certains projets spécifiques de l'intervention sectorielle et la prise en charge par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de certaines activités de reconnaissance des compétences.

19 Ces ressources financières sont affectées au bureau du président, à la Direction générale du développement de la main-d'œuvre, au Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail et à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Principal levier financier de la Commission, le Fonds est constitué notamment des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences et dont le montant total des dépenses de formation admissibles déclarées est inférieur au montant équivalant à 1 % de leur masse salariale. Les sommes versées par ces employeurs sont égales à la différence entre ces montants, le cas échéant.

Le Fonds est affecté à la promotion et au soutien financier ou technique des mesures de développement des compétences de la main-d'œuvre et des initiatives prises en cette matière. Il permet à la Commission d'élaborer annuellement une programmation de soutien financier visant l'atteinte de l'objectif de la loi sur les compétences, soit d'améliorer la qualification et les compétences des travailleuses et travailleurs par l'investissement dans la formation, et contribue à l'amélioration de la compétitivité dans les entreprises en leur donnant accès à des activités de formation structurantes adaptées à leurs besoins.

Au cours de l'année 2014-2015, le Fonds a consacré une somme de 68,5 millions de dollars à des subventions ainsi qu'à ses frais d'exploitation et d'administration, soit une légère hausse de 1 million de dollars. Tout comme en 2013-2014, le niveau élevé des dépenses est le résultat des investissements importants liés à l'initiative Investissement-compétences.

DÉPENSES EN INTERVENTION ET FRAIS D'ADMINISTRATION (EN MILLIONS DE DOLLARS)

Catégories de dépenses	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Mesure Concertation pour l'emploi du Fonds de développement du marché du travail	15,4	15,8	16,2
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (subventions et frais d'exploitation et d'administration)[a]	68,5	67,4	42,8
Frais d'administration de la Commission	3,4	3,3	3,3
Total	**87,3**	**86,5**	**62,3**

a. Les états financiers et le rapport d'activité du Fonds sont déposés à l'Assemblée nationale conformément à l'article 42 de la loi sur les compétences. Voir www.cpmt.gouv.qc.ca.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Exigences relatives aux fonctions déléguées à la Commission

En 2008, l'Entente relative aux responsabilités et aux fonctions déléguées à la Commission des partenaires du marché du travail a été convenue entre le Ministère et la Commission. Cette entente établit notamment les paramètres généraux et les conditions d'exercice rattachées aux nouvelles fonctions qui ont été déléguées à la Commission en vertu de l'article 7.1 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

En vertu de cette entente, le ministre a confié à la Commission l'exercice des fonctions administratives suivantes :

- mise en œuvre et administration de la loi sur les compétences et de ses règlements afférents;
- administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- administration de la mesure Intervention sectorielle (incluant les comités consultatifs et les comités d'intégration et de maintien en emploi);
- gestion du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Ces fonctions s'ajoutent aux responsabilités de la Commission définies à l'article 17 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles sont entre autres incluses dans la planification stratégique de la Commission et dans le plan d'action annuel. La reddition de comptes, quant à elle, se fait notamment par le rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mais aussi par l'intermédiaire d'une reddition de comptes trimestrielle à la Commission des partenaires du marché du travail.

Rapport d'activité 2014-2015 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

La loi sur les compétences prévoit que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale « produit, au plus tard le 30 septembre de chaque année, les états financiers du Fonds ainsi qu'un rapport de ses activités concernant l'application de la présente loi, pour l'exercice financier précédent[20] ». En outre, conformément à la loi sur les compétences, le rapport d'activité et les états financiers 2014-2015 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont été déposés (ou seront déposés) à l'Assemblée nationale « dans les 15 jours de la reprise de ses travaux », soit le 30 septembre 2015[21].

Participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le nombre d'employeurs assujettis a augmenté de 8,2 % entre les années civiles 2012 et 2013, ce qui a entraîné une hausse de la masse salariale de 22,5 %. Quant à la proportion d'employeurs assujettis qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 %, elle est de 85,9 % comparativement à 87,5 % l'année précédente. En ce qui concerne le nombre de cotisants au Fonds, il est passé de 1 984 à 2 428, soit une augmentation de 12,4 %.

TABLEAU : DONNÉES RELATIVES AUX DOSSIERS CONCILIÉS DES EMPLOYEURS ASSUJETTIS À LA LOI SUR LES COMPÉTENCES, ANNÉES CIVILES 2011 À 2013

Indicateurs	2011	2012	2013[22]	Variation entre 2012 et 2013
Nombre d'employeurs assujettis	16 143	15 849	17 156	8,2 %
Masse salariale (en milliards de dollars)	102,8	93,0	113,9	22,5 %
Investissement en formation déclaré (en millions de dollars)	1 272	1 043	1 191	14,2 %
Taux d'investissement en formation déclaré	1,2 %	1,1 %	1,0 %	(-0,1) point de pourcentage
Pourcentage d'employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 %	86,2 %	87,5 %	85,9 %	(-1,6) point de pourcentage
Nombre d'employeurs cotisants	2 222	1 984	2 428	22,4 %
Cotisations totales (en millions de dollars)	32,6	26,4	29,7	12,4 %

20 L.R.Q., chapitre D-8.3, art. 41.

21 L.R.Q., chapitre D-8.3, art. 42.

22 Les données pour 2013 sont extraites des fichiers de Revenu Québec le 1er août 2015 et sont sujettes à des changements. Ces données ne tiennent pas compte des renseignements et ajustements subséquents, qui peuvent modifier les données pour chacune de ces années civiles. Les entreprises qui ont reçu un certificat de qualité des initiatives de formation ne sont pas comptées dans les données de Revenu Québec. En effet, elles sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation et de les transmettre à Revenu Québec.

Plan d'affectation 2014-2105 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

En 2014-2015, les ressources financières du Fonds ont été affectées principalement à l'initiative Investissement-compétences[23] : 67,3 millions de dollars, dont 27,8 millions au Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre, 26,5 millions au Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et 9 millions au Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Les Initiatives de la Commission, la contribution de la Commission pour les entreprises d'insertion et sa contribution aux frais d'exploitation et d'administration se partagent la différence de la somme de 84,1 millions de dollars du Fonds affectée, comme présenté ci-dessous.

TABLEAU : AFFECTATION DES RESSOURCES DU FONDS

Programmes, mesures et initiatives	Affectation initiale (en M$)	Affectation amendée en septembre 2014 (en M$)	Affectation amendée en décembre 2014 (en M$)
Engagement des entreprises[24]	1,5	1,5	0,5
Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre	22,2	22,2	26,5
Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre	27,8	27,8	27,8
Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises :			
- Entreprises individuelles	7,0	7,0	7,0
- Entreprises regroupées	2,0	2,0	2,0
Démarrage et structuration des mutuelles de formation	0,5	0,5	0,2
Adéquation formation-emploi	2,5	2,5	2,5
Activité de recherche, d'enquête et de vigie[25]	0,8	0,8	0,8
Total Investissement-compétences	**64,3**	**64,3**	**67,3**
Initiatives de la Commission	2,0	2,0	1,0
Contribution – Entreprises d'insertion[26]	Sans objet	5,4	5,4
Sous-total	**66,3**	**71,7**	**73,7**
Frais d'exploitation et d'administration			
Frais attribuables à la loi sur les compétences	3,4	3,4	3,4
Frais attribuables au traitement des demandes de subvention et à la gestion budgétaire et financière du Fonds	7,0	7,0	7,0
Total	**76,7**	**82,1**	**84,1**

23 À noter que l'initiative Investissement-compétences inclut les programmes de subvention, les activités de recherche et une mesure liée à l'adéquation formation-emploi.

24 Cette action comprend les activités de promotion de l'initiative Investissement-compétences qui ne sont pas liées à des subventions. Dans les états financiers, les charges réelles de l'exercice sont présentées dans les frais d'exploitation et d'administration.

25 Comprenant le Programme de subvention à la recherche appliquée.

26 Cette mesure ne s'est pas concrétisée.

Subventions accordées dans le cadre de la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

En 2014-2015, la Commission a accordé 62,2 millions de dollars pour la réalisation de 1 369 projets admissibles aux programmes du Fonds et aux Initiatives de la Commission, par rapport à 79,8 millions de dollars pour la réalisation de 1 439 projets l'année précédente. Les programmes pour lesquels les sommes accordées ont été le plus élevées sont le Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre (26,1 millions de dollars) et le Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre (26,6 millions de dollars).

L'exercice 2014-2015 a été marqué par la popularité du programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre; le montant de subventions demandées a excédé le montant affecté en début d'année pour la mise en œuvre de ce programme. Dans ce contexte, la Commission a dû procéder, en cours d'année, à un exercice de priorisation des demandes de subvention reçues en fonction de critères établis d'avance par ses membres ainsi qu'à des amendements au plan d'affectation visant à faire passer les sommes affectées pour ce programme de 22,2 à 26,5 millions de dollars. Malgré l'augmentation des sommes affectées, la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre n'a pu répondre à l'ensemble des demandes. Toutefois, comme la moyenne des montants accordés par projet a diminué, on observe en 2014-2015 une augmentation du nombre de projets financés (199) par rapport à l'exercice précédent (184).

Pour l'exercice 2014-2015, les revenus du Fonds sont de 42,5 millions de dollars. Les charges ont totalisé 68,5 millions de dollars, dont 59,6 millions de dollars attribuables aux subventions et 8,9 millions de dollars aux frais d'exploitation et d'administration. Pour l'exercice clos le 31 mars 2015, l'excédent cumulé du Fonds se chiffre à 36 millions de dollars en baisse de 26 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent.

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la Commission s'est dotée d'un code d'éthique et de déontologie le 6 avril 2000. Une mise à jour de ce code s'est avérée nécessaire étant donné que les responsabilités de la Commission ont évolué à la suite des modifications apportées à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et de l'adoption de la loi sur les compétences. C'est ainsi qu'a été adoptée le 7 février 2008 une nouvelle version du *Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail*[77].

Ce code prévoit un processus disciplinaire de même que des mécanismes d'application et de révision comprenant la mise en place d'un comité d'éthique et de déontologie. Aucun incident n'a été rapporté à ce chapitre au cours de l'année 2014-2015.

Des séances de formation sont offertes aux nouveaux membres de la Commission, au cours desquelles sont abordées notamment l'éthique et la déontologie.

En 2013-2014, dans le cadre des travaux sur la gouvernance de la Commission, le comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques a examiné, notamment, le code d'éthique et de déontologie. Des ajustements ont été apportés et doivent être déposés à l'Assemblée délibérante de la Commission.

Allégement réglementaire et allégements administratifs pour les entreprises

Allégement réglementaire

La Commission est responsable de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences) et des règlements afférents, dont le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires de certificat de qualité des initiatives de formation, qui offre un important allégement administratif aux employeurs. En vertu de ce règlement, les employeurs qui mettent en place, en concertation avec leur personnel, un processus de développement des compétences intégré à leur stratégie d'entreprise n'ont pas à transmettre à la Commission le formulaire *Déclaration des activités de formation*. De plus, ils sont exemptés de déclarer annuellement à Revenu Québec le montant investi en formation et, le cas échéant, de verser au Fonds une cotisation couvrant la différence entre leur investissement en formation et l'équivalent de 1 % de leur masse salariale, comme l'exige la loi sur les compétences.

En 2014-2015, 25 nouveaux certificats de qualité des initiatives de formation ont été délivrés, portant à 174 le nombre d'employeurs titulaires de ce certificat au 31 mars 2015.

---

77 Le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail peut être consulté sur le site de la Commission à l'adresse www.cpmt.gouv.qc.ca.

Allégements administratifs

Simplification des procédures et des formulaires

Pour contribuer à l'atteinte de l'objectif gouvernemental de réduire le coût des formalités administratives imposées aux entreprises, deux formalités découlant de la loi sur les compétences et ses règlements ont été simplifiées.

D'une part, les employeurs assujettis à la Loi ont l'obligation de remplir le formulaire *Déclaration des activités de formation* afin que la Commission recueille de l'information sur les moyens utilisés pour tenir des activités de formation dans les entreprises et sur la distribution des heures de formation parmi les catégories de personnel. À cette fin, au cours des deux derniers exercices financiers 2013-2014 et 2014-2015, la Commission a procédé à des améliorations importantes facilitant l'utilisation de la version en ligne de ce formulaire. Conséquemment, la version papier du formulaire a pu être retirée et les employeurs doivent dorénavant remplir leur formulaire directement en ligne. Comme le démontrent les résultats, ces opérations ont entraîné l'augmentation du nombre d'entreprises répondantes, puisque pour l'année civile 2013[28], 73,7 % des 16 306 entreprises assujetties à la loi sur les compétences ont déclaré leurs activités de formation, alors que dans les dernières années, le taux de réponse oscillait autour de 70 %.

D'autre part, en ce qui concerne le formulaire de demande d'agrément prévu par le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, il est toujours accessible en ligne et la totalité des demandes d'agrément a été remplie par voie électronique au cours de l'exercice 2014-2015[29].

Objectif de réduction de 20 % du coût des formalités administratives

Pour ce qui est de l'objectif global de réduction de 20 % du coût des formalités administratives imposées aux entreprises par l'ensemble des ministères et organismes concernés, son échéance de réalisation avait été fixée à 2015, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative. Des travaux se poursuivent à cet effet.

Quant au plan de réduction du coût des formalités administratives, élaboré en 2012, il prévoit l'examen de la pertinence du paiement en ligne pour le traitement d'une demande d'agrément pour les formateurs et formatrices, les organismes formateurs et les services de formation. À cet égard, une analyse de pertinence a établi que le paiement par carte de crédit serait la solution à privilégier. Cette solution a reçu l'aval des autorités de la Commission et les travaux seront amorcés au courant du prochain exercice financier.

Application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Au cours de l'année 2014-2015, la Commission a répondu à cinq demandes d'accès à l'information.

Gestion des risques

En 2011-2012 et 2012-2013, la Commission a recensé et a analysé les risques auxquels elle est exposée. Pour chacun, des plans d'action ont été établis et des activités ont été mises en œuvre afin de réduire les risques résiduels à un niveau faible. En 2013-2014, les membres de la Commission ont en plus convenu qu'une mise à jour de ces plans d'action serait soumise annuellement à l'Assemblée délibérante de la Commission pour approbation, ce qui a été réalisé en septembre 2014.

---

28 Les résultats pour l'année civile 2013 sont les derniers à notre disposition.

29 La proportion a été calculée sur un échantillonnage de dossiers traités.

ANNEXE

ANNEXE
MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2015

PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE

M. Florent Francœur

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

M. Jean Lortie
Secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux

M. Daniel Boyer
Président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. Pierre Lemieux
Premier vice-président général de l'Union des producteurs agricoles

M. François Vaudreuil
Président de la Centrale des syndicats démocratiques

M^me^ Louise Chabot
Présidente de la Centrale des syndicats du Québec

Poste vacant
TUAC-Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

M^me^ Françoise Bertrand
Présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec

M. Florent Francœur
Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Poste vacant
Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

M^me^ Martine Hébert
Vice-présidente, Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M. Yves-Thomas Dorval
Président du Conseil du patronat du Québec

Poste vacant
Alliance des manufacturiers et exportateurs du Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

M^me^ Josée Bouchard
Présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec

Poste vacant
Fédération des cégeps

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2015 (SUITE)

REPRÉSENTANTES DU MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Mme Sherolyn Moon Dahmé
Administratrice du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

Mme Sylvie Roy
Présidente de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

Mme Martine Roy
Membre du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

MEMBRES D'OFFICE

M. Bernard Matte
Sous-ministre, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mme Johanne Bourassa
Sous-ministre associée, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale de la Commission des partenaires du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M. Jean-Marc Sauvé
Sous-ministre adjoint, Services aux entreprises et affaires territoriales, ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations

M. Normand Pelletier
Sous-ministre adjoint au développement pédagogique et au soutien aux élèves, ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

M. Pierre Boutet
Sous-ministre adjoint à l'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Mme Linda Landry
Sous-ministre adjointe aux territoires, ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

M. Jacques Leroux
Sous-ministre adjoint à la francisation et à l'intégration, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

MEMBRE INVITÉ

M. Claude Bédard
Directeur général
Bureau de coopération interuniversitaire

Note : Les quatre postes vacants sont en processus de nomination par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2014 2015

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

I-2497 (2015-09)